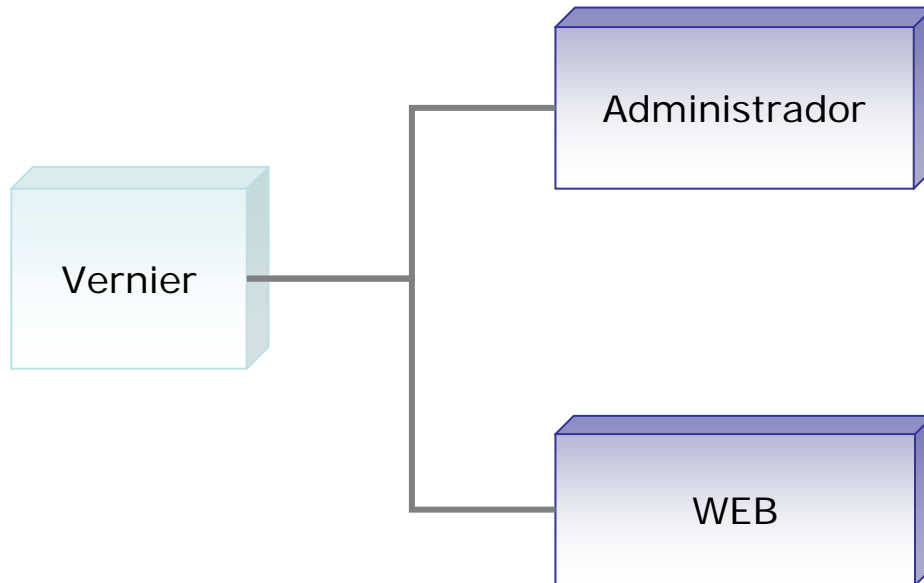


# Estructura de Vernier

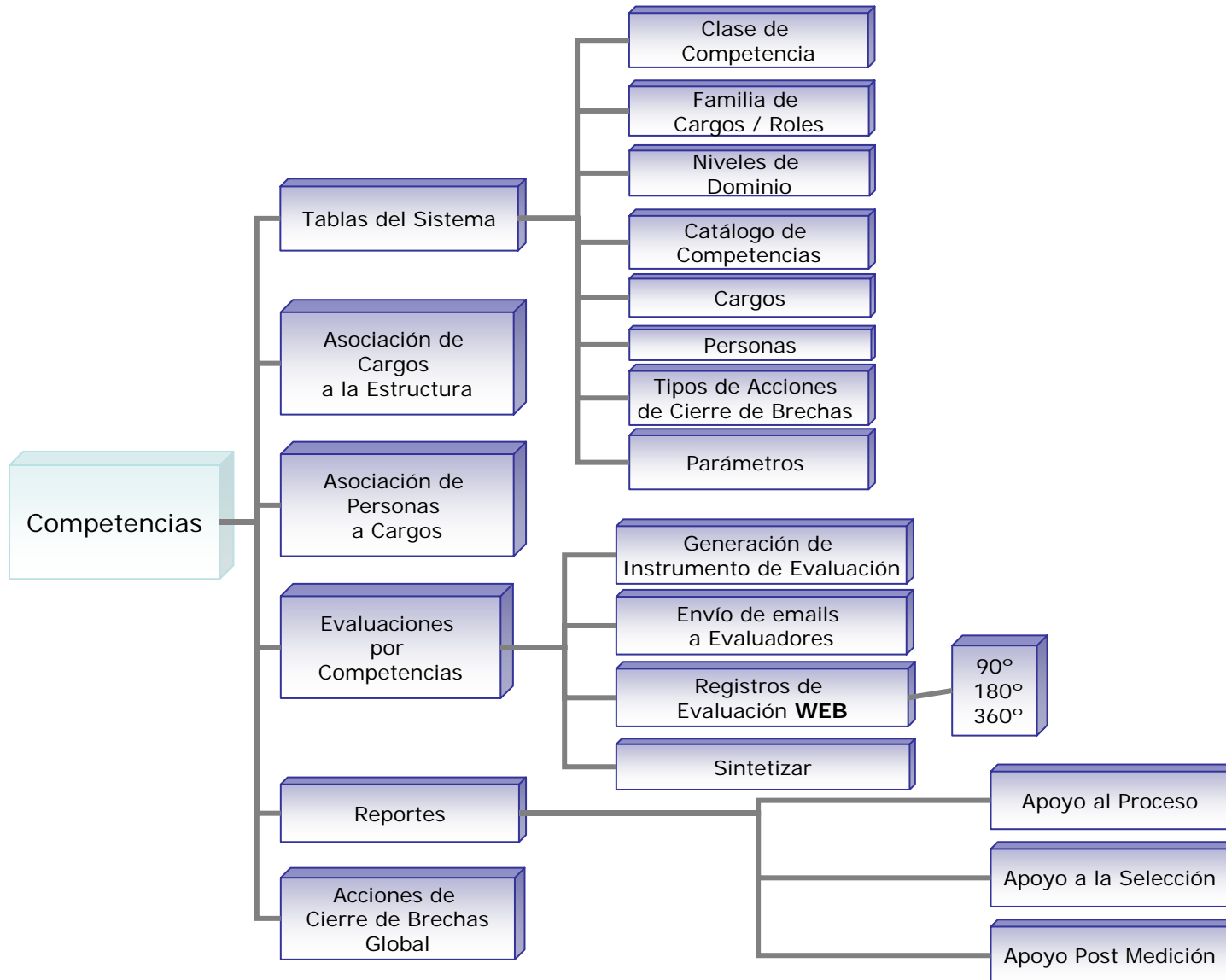


# Estructura de Vernier



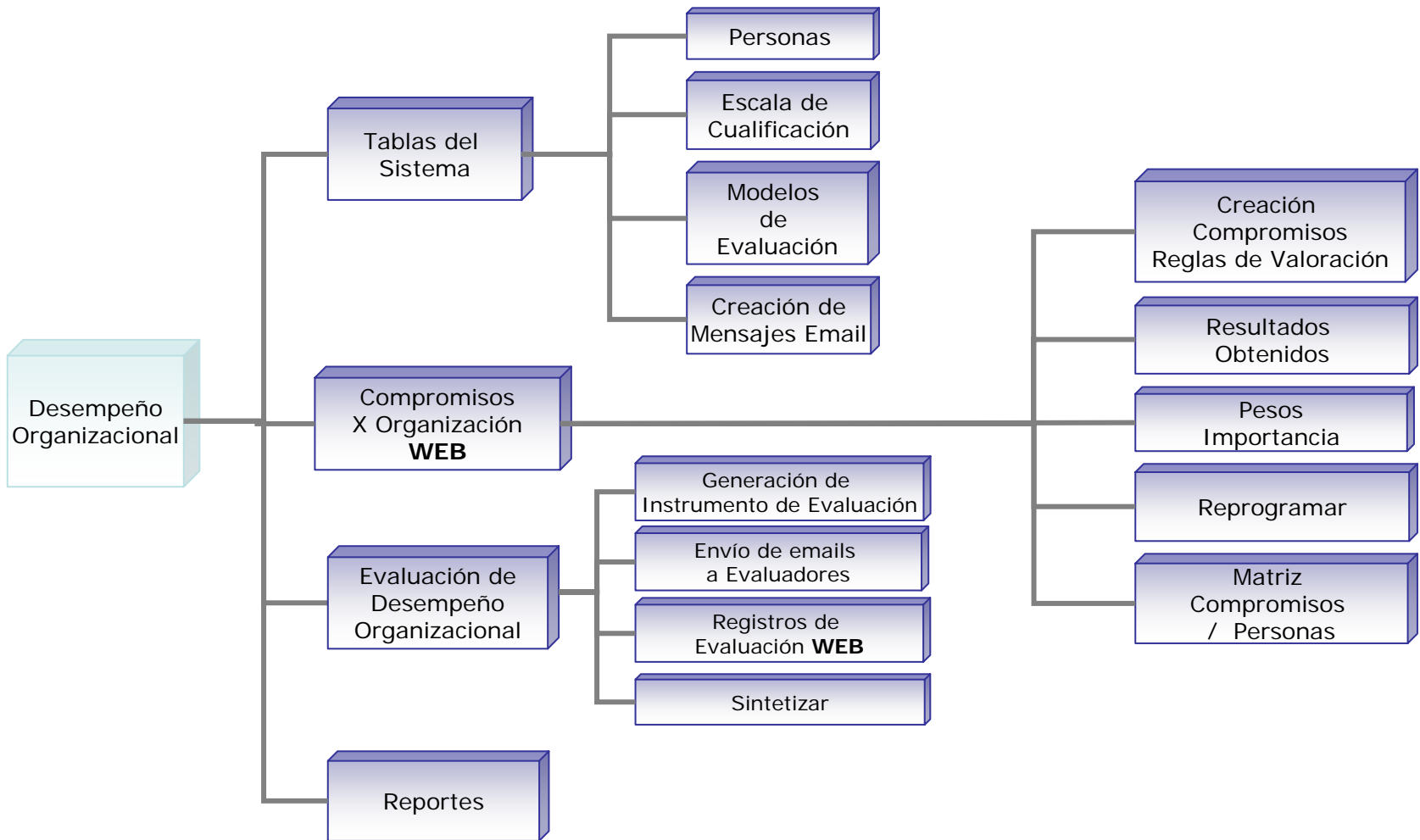
# Estructura Componente de Competencias Administrador

## Reportes

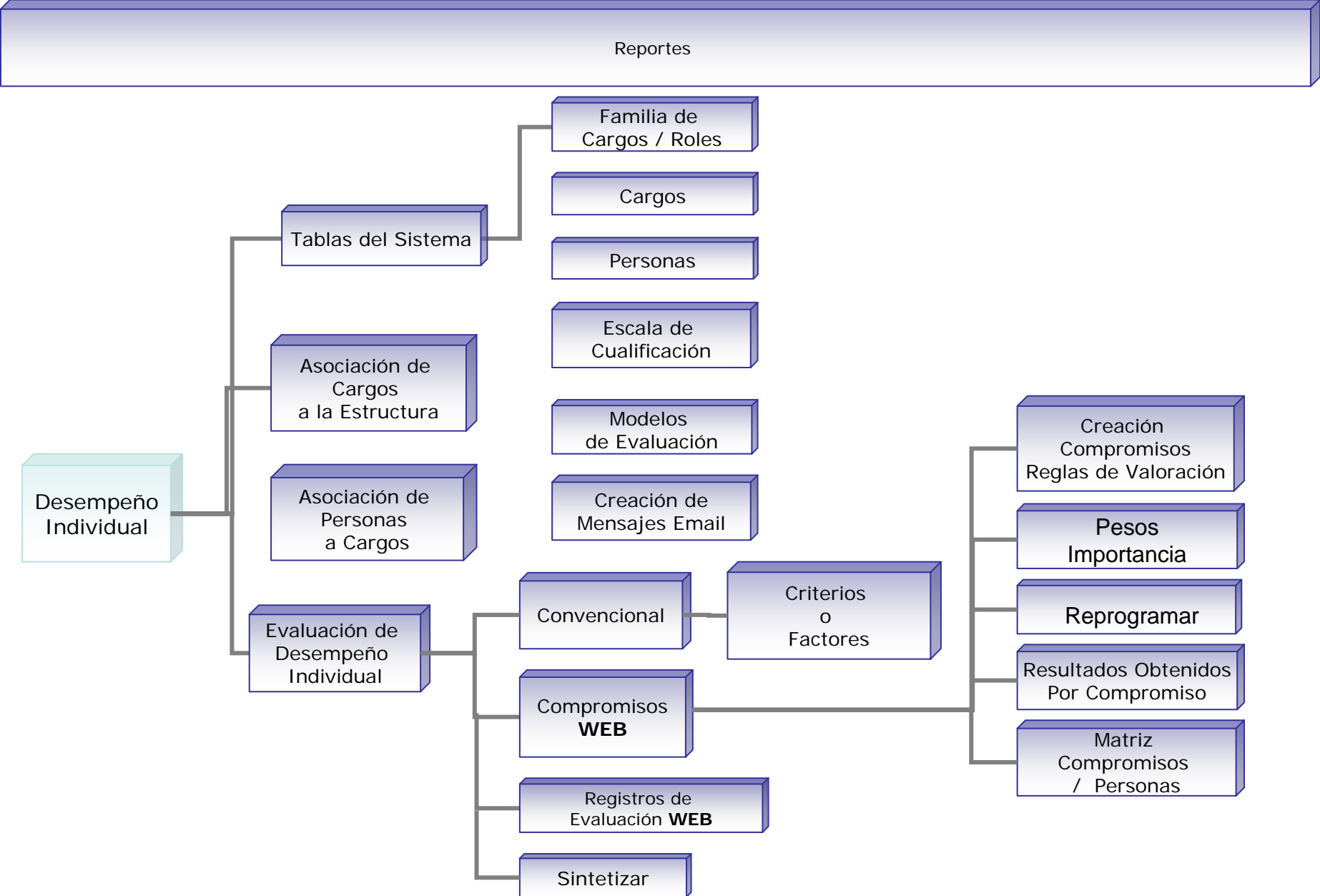


# Desempeño Organizacional Administrador

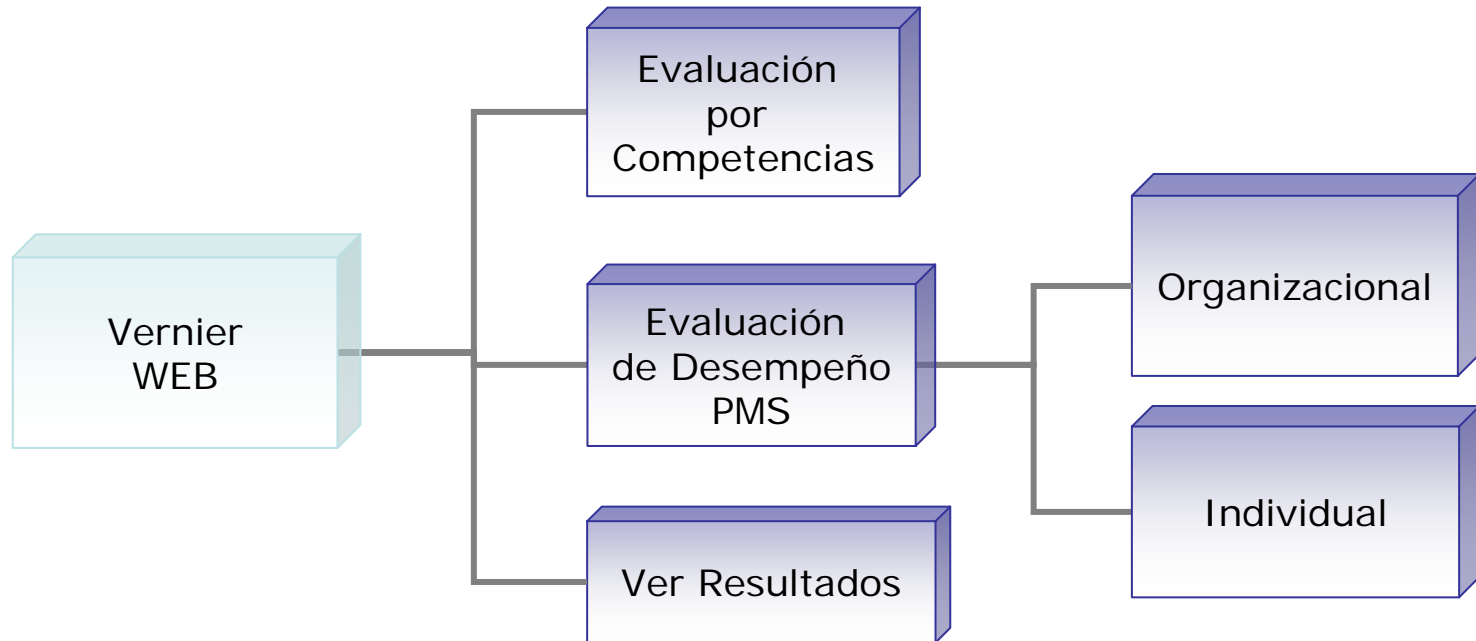
Reportes



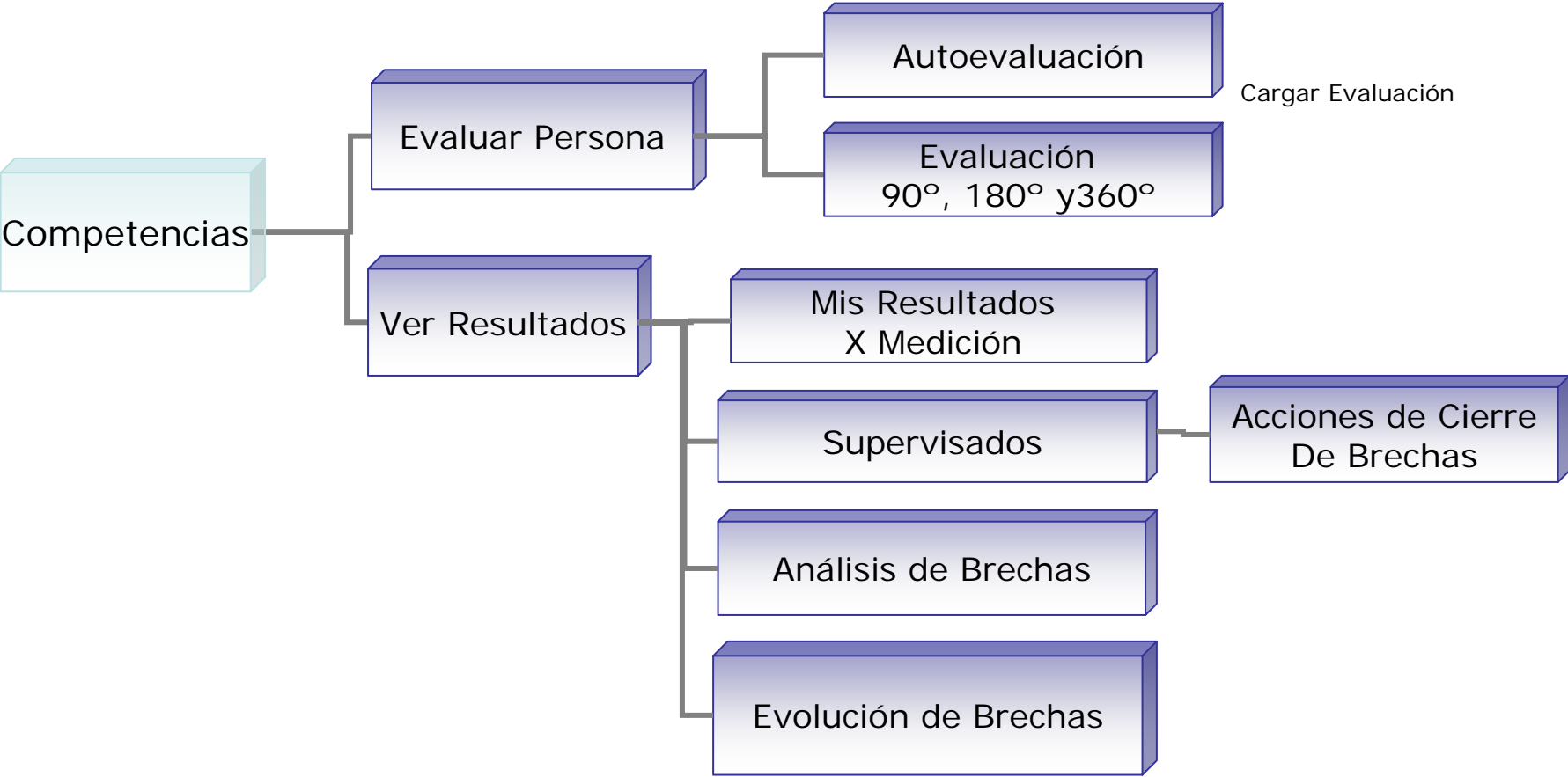
# Desempeño Individual Administrador



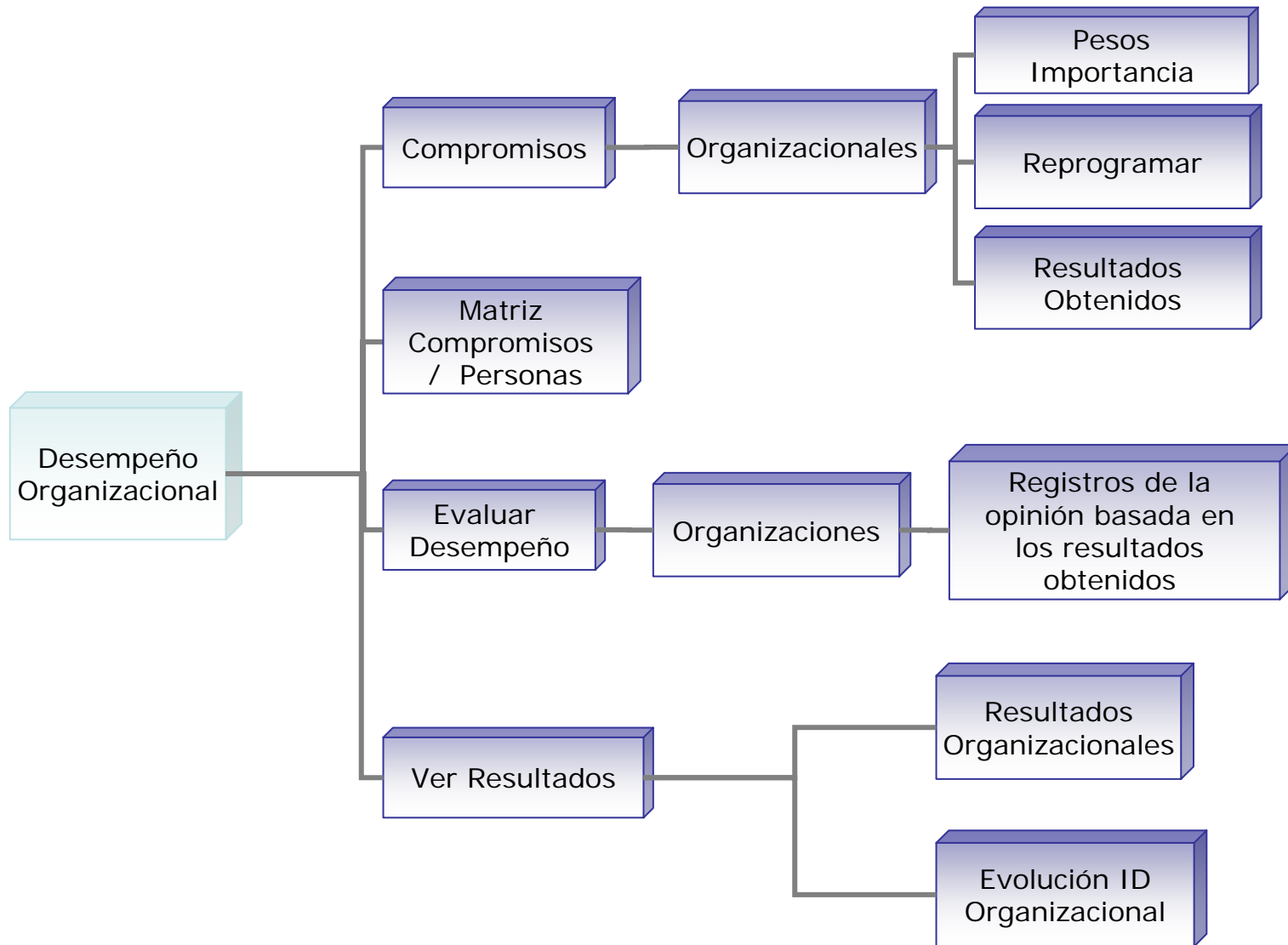
# Estructura de Vernier WEB



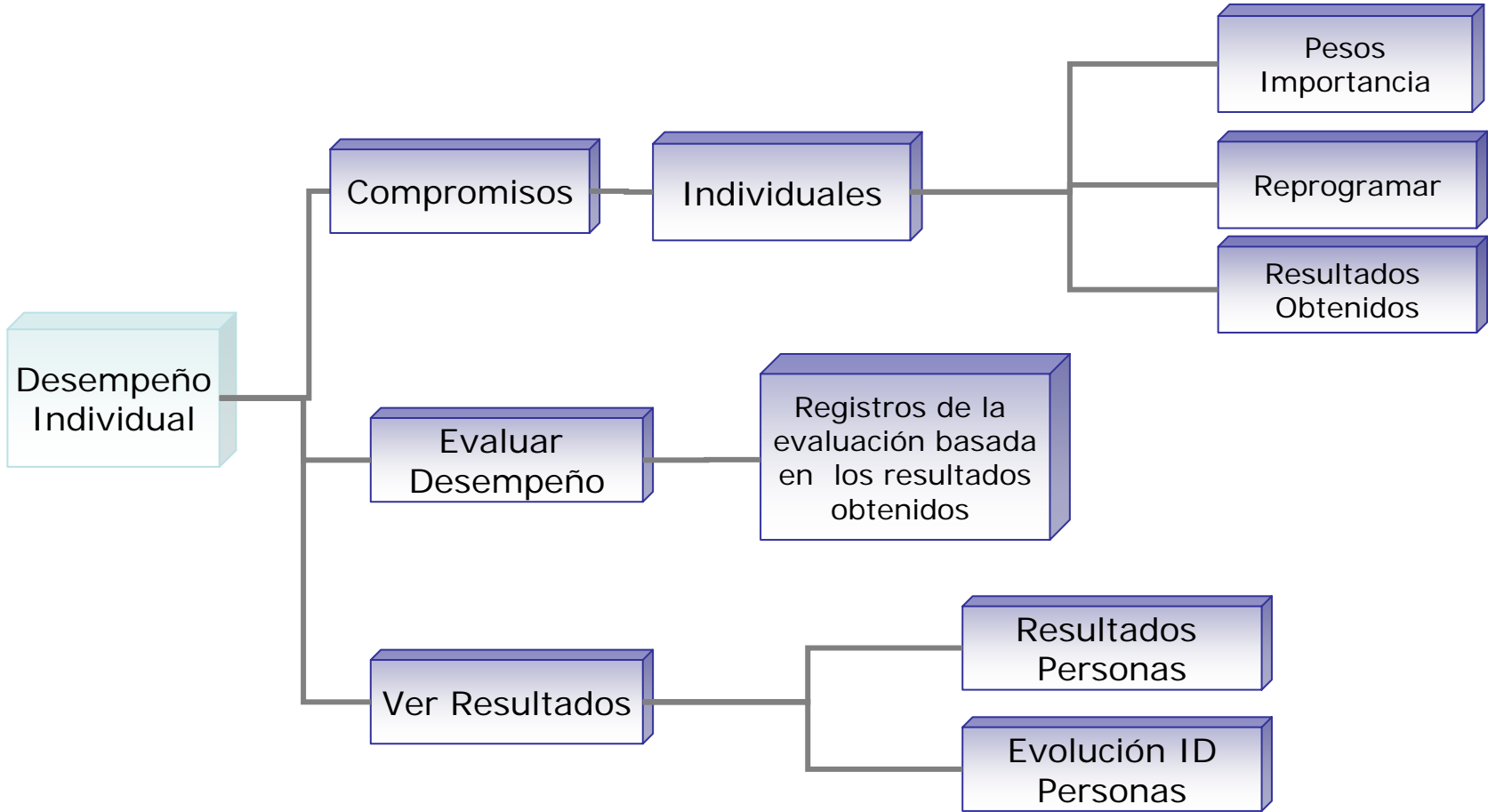
# Estructura Componente de Competencias WEB



# Estructura Desempeño Organizacional WEB



# Estructura Desempeño Individual WEB



# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica

### A) Medición del Desempeño de UNIDADES ORGANIZACIONALES

- La medición del desempeño de UNIDADES ORGANIZACIONALES toma como marco-referencial el conjunto de compromisos (C1,C2,...,Cn) adquiridos por la unidad para un lapso determinado.

- En función de LOS RESULTADOS OBTENIDOS con relación a cada compromiso para ese período de evaluación se establecerá por parte del responsable de la evaluación, los juicios de valores pertinentes, según sea la modalidad de evaluación que seleccione la organización.

En tal sentido, estos juicios de valores serán o el porcentaje (%) de nivel de logro de los compromisos o la calificación de tal nivel de logro.

### ✓ METODOS PARA ESTABLECER <LA CUALIFICACION> EN CUANTO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN CADA COMPROMISO (C1,C2,.....,Cn )

**M1) DIRECTO:** El equipo evaluador asigna el valor de la escala que a su juicio, es lo mas justo o adecuado a los resultados obtenidos para el compromiso.

**M2) INDIRECTO o ASOCIACION:** Se establecen “reglas” para expresar el <nivel de logro> del compromiso en forma porcentual: [0,100%]; [0, 20%, 40%, 60%, 80%, 100%]; [0, 50%, 100%], etc. Una vez establecida la “regla” de medición del nivel de logro del compromiso en cuestión; se establece análogamente la regla de “asociación” con la escala de cualificación utilizada (semántica de cualificación).

# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica



**METODOS PARA ESTABLECER <LA CUALIFICACION> EN CUANTO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN CADA COMPROMISO (C1, C2 ..... Cn)**

**UN EJEMPLO -método- Directo:**

COMPROMISO	Resultado obtenido	Cualificación resultados equipo evaluador (*)
<ul style="list-style-type: none"><li>• Implantar el sistema automatizado de Control de Gestión</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se adquirió e instaló el software. Se entrenó al personal en el uso y administración del Software. Se definieron los indicadores de gestión. No fue posible en el lapso previsto llegar a la fase de implantación del sistema, debido a la falta de insumos de información.</li></ul>	C: “medianamente satisfactorio”
<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitar a 20 personas en el uso “básico” de JAVA</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sólo se logró capacitar a 18 personas en el curso básico de Java</li></ul>	B: “satisfactorio”

(\*)

Escala utilizada: {INSATISFACTORIO, MEDIANAMENTE SATISFACTORIO, SATISFACTORIO, EXCELENTE}

D

C

B

A

# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica

✓ **MÉTODOS PARA ESTABLECER <LA CUALIFICACION> EN CUANTO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN CADA COMPROMISO (C1, C2 ..... Cn)**  
**UN EJEMPLO -método- INDIRECTO o asociación:**

-REGLA-  
"convenida"

COMPROMISO	Resultado obtenido (º)	Cualificación resultados equipo evaluador (b)										
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar el proyecto de automatización de la -CAJA DE AHORRO-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ejecutó el proyecto en un 75%, en virtud de las actividades que se ejecutaron del total previsto para el proyecto; así como el peso asignado a cada actividad.</li> </ul>	"B"	↩	<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>90-100</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>70-89</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>69-50</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>&lt;50</td> </tr> </table>	A	90-100	B	70-89	C	69-50	D	<50
A	90-100											
B	70-89											
C	69-50											
D	<50											
<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualizar el manual descriptivo de cargo basado en "competencias"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualizaron 300 de los 500 cargos contentivos del manual.</li> <li>En virtud de ello, se considera un nivel de logro equivalente al 40% para este compromiso.</li> </ul>	"C"	↩									

(º) En este metodo el evaluador (persona o equipo) suministra como <insumo> su juicio de valor relativo al porcentaje (%) de logro que mas se adecuo al resultado obtenido. En el caso de compromiso de carácter o naturaleza ambigua, imprecisa o intangible, se debera plasmar por escrito las reglas o criterios para establecer tales porcentajes de niveles de logro , en funcion de los resultados obtenidos.

# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica

PESO	Compromisos	D	C	B	A
3/14	---		X		X
1/14	---			X	X
2/14	---			X	X
2/14	---		X		X
3/14	---	X			X
1/14	---				XX
2/14	---		X		X

$\Delta\%$  BRECHA RESPECTO A “LA EXCELENCIA”

$$\Delta\% = \frac{d(\widehat{PEE}, \widehat{PED})_{\|\cdot\|_2}}{d(\widehat{Po}, \widehat{PED})_{\|\cdot\|_2}} \times 100$$

donde:

$$d(\widehat{PEE}, \widehat{PED})_{\|\cdot\|_2} = \left[ \sum_{i=1}^7 w_i \times (PEE_i - PED_i)^2 \right]^{1/2}$$

$$d(\widehat{Po}, \widehat{PED})_{\|\cdot\|_2} = \left[ \sum_{i=1}^7 w_i \times (PEE_i - PED_i)^2 \right]^{1/2}$$

$$\text{ID (\%)} = 100\% - \Delta (\%)$$

# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica

### B) MEDICION DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL (las personas)

• La medición del DESEMPEÑO INDIVIDUAL puede realizarse en dos (2) modalidades:

(i) **Fundamentada en LOS RESULTADOS**; es decir tomando como marco - base- de referencia un CONJUNTO DE COMPROMISOS (C1,C2.....,Cn), tal como se hizo para el caso del desempeño de las unidades organizacionales, aunque es posible añadir otros criterios;

(ii) **De la manera ortodoxa o convencional**, la cual consiste en medir una serie de aspectos o atributos de la persona en el ejercicio de sus funciones. La modalidad (ii) suele utilizarse para evaluar personas que usualmente no tienen una ingerencia significativa o directa en la ejecución de compromisos relativos a los PLANES ESTRATEGICOS u OPERACIONALES, dada la naturaleza de sus funciones.

**EL SISTEMA PMS -VERNIER® PERMITE APLICAR MODELOS DIFERENTES EN UNA (1) O LAS DOS (2) MODALIDADES PARA UNA POBLACION DADA**

# MODULO PMS- VERNIER®

## Aplicación: Alineación estratégica

**B) DESEMPEÑO INDIVIDUAL MODALIDAD (i): CONSISTE EN IDENTIFICAR LOS CRITERIOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO -tomando como base- resultados.<sup>(\*\*)</sup>**

EJEMPLO	DESCRIPCION DEL MODELO	#CRITERIOS
<b>MODELO -1-</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Se Utiliza como único “criterio” el nivel de logro de los compromisos de la persona derivados del despliegue del plan estratégico, planes operativos y compromisos no previstos.	1
<b>MODELO -2-</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nivel de logro de los compromisos adquiridos derivados los mismos del despliegue de la estrategia. <input checked="" type="checkbox"/> Nivel de Dominio/ grados de desarrollo de competencias requeridas para el cargo.	2
<b>MODELO -3-</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Nivel de logro de los compromisos adquiridos derivados los mismos del despliegue de la estrategia. <input checked="" type="checkbox"/> Nivel de Dominio/grados de desarrollo de competencias requeridas para el cargo. <input checked="" type="checkbox"/> Desempeño de la unidad organizacional a la cual pertenece.	3

<sup>(\*\*)</sup> En cualquier modelo que se seleccione, un criterio -obligatorio-, es relativo a sus resultados (logros de sus compromisos)